

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

Motivation for the Performance of Cha-am Municipal Personnel

Phetchaburi Province

ทฤษฎี ธนาภิรุณ

Tissadee Tanaboriboon

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: nidta@thaimail.com

Received: October 22, 2022

Revised: December 15, 2022

Accepted: December 16, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และ 2) เปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ ตามปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ ส่วนตามปัจจัยอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจ พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ ที่มีเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร



Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the level of motivation in working of Cha-am municipal personnel Phetchaburi Province, and 2) compare the motivation for the performance of Cha-am municipal personnel Phetchaburi Province, classified by gender, age, educational level, and income. This research is a quantitative research. The sample group used in this research was 95 samples from Cha-am Municipality personnel Phetchaburi Province. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and one-way ANOVA.

The results showed that: 1) Motivation for the performance of Cha-am municipal personnel according to the motivation factor in overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that the nature of the work performed with the highest average, followed by recognition and respect the success of a person's work in terms of progress in work and responsibility, respectively. According to the hygiene factor in overall, it is at a high level. When considering each aspect working environment with the highest average, followed by interpersonal relations in department, income and compensation, policy and administration and the stability of work, respectively. 2) When comparing with motivation it was found that Cha-am municipal personnel with different gender, age and average monthly income had different motivation for working with statistical significance at the .05 level, therefore, it was in accordance with the established assumptions. Personnel of Cha-am Municipality with different educational levels, the motivation for work was not different. The statistical significance of the .05 level was therefore not in accordance with the assumptions set.

Keywords: Motivation, Performance, Personnel

บทนำ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชน จึงได้ดำเนินการศึกษาและสำรวจข้อสังเกตในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อสะท้อนถึงข้อขัดข้องในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าสาเหตุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระบุว่าเป็นปัญหา อุปสรรคมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร โดยการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายการเมือง สร้างความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสร้างทัศนคติ ค่านิยมที่ดีในการ



ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ผ่านสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และยังมีหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด/ อำเภอเพื่อให้มีทักษะความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในงานที่ต้องปฏิบัติสามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคู่กันไปด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาวะสำคัญประการหนึ่ง que ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเทียบเสมอแรงขับ หรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนองจน เป็นที่พอใจตามที่รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความอิสระแก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 รัฐบาลจึงได้เร่งรัดจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในองค์กรดังกล่าว มีทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่มาจาก การเลือกตั้งเพื่อมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ และดำเนินงานในชุมชนท้องถิ่น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีความแตกต่างกันทั้งแนวคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชน และท้องถิ่นอาจทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติ การพัฒนางาน การประสานงาน กฎระเบียบ ประชาชนอาจขาดความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้บริการ ซึ่งอาจส่งผลให้เจตนาธรรมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนอง และแก้ไขปัญหาท้องถิ่นไม่สามารถบรรลุผลได้เท่าที่ควร การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้นจะต้องมีสิ่ง que มาจูงใจให้บุคลากรยอมปฏิบัติตามเป้าหมายและโน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจ ในงานที่ได้รับการมอบหมายหรือปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก การทำงานที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดมากที่สุดและเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลา ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูง ในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงาน งานที่ปฏิบัติลดต่ำลงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด (โกวิท พวงงาม, 2554)

การจูงใจ (Motivation) เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออก มาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยที่ใช้เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การให้รางวัลจูงใจ ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กรซึ่งเป็นสิ่งช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพราะการจูงใจเป็นรางวัลที่มีค่าและทุกคนสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่มีขอบเขต





ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบว่าจะแรงจูงใจหรือความต้องการ (Motive or wants) ของพนักงานในองค์กร นั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้าง (ฉันทธา กริทธิธัญ, 2550)

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจที่มีอยู่ในการทำงานหรือในหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจใน การทำงานนั้นเป็นส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความผูกพันกับงาน อยากรู้อยากเห็นความสามารถเพื่องาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายถ้าหน่วยงานใดสามารถจัดบริการต่าง ๆ สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ แต่ถ้าไม่สามารถสนองความต้องการได้ผลงานย่อมตกต่ำผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ขาดประสิทธิภาพได้ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรที่ประสบความสำเร็จเจริญเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการวางแผน มีการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (อินย์ชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์, 2552)

ดังนั้น เทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้โดยที่เทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้นในการบริหารงานของเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จึงถูกคาดหวังจากหลายฝ่ายว่าจะพัฒนาท้องถิ่น และให้บริการกับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเน้นการให้บริการประชาชนเป็นหัวใจสำคัญและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุด และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริการงานด้านบุคคล และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. บุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน



3. บุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4. บุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

อรพินทร์ ชูชม (2555) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

ณัฐพงศ์ ชูทัย (2559) แรงจูงใจ (Motives) คือ แรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมาย แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นพลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม
2. เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม
3. เป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามในการแสดงพฤติกรรม

องค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม คือ ความต้องการ (Needs) และแรงขับ (Drives)

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมานี้ จึงอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมา โดยมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดความคาดหวัง ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงาน การบริหารคนในองค์กร การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผลของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและองค์กรแรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำน้ององค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ

ม็องตาญู (Montagu, 1984) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ลักษณะการปกครองที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกบุคคลให้เข้ามาทำหน้าที่บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีอำนาจอิสระและความรับผิดชอบ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

โกวิท พวงงาม (2554) สรุปว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน





หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การจัดตั้งรูปแบบการปกครองในระดับท้องถิ่น ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยมีผลให้องค์กรที่จัดตั้งนี้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีอำนาจอิสระ บางส่วนในการบริหารงาน เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบต่อภารกิจต่าง ๆ ภายในขอบเขตพื้นที่ตามที่รัฐบาลกลาง กำหนด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 125 คน (เทศบาลเมืองชะอำ, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 95 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้น นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์คุณภาพของ เครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item-objective congruence Index) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.7 ขึ้นไป โดยค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 1 เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการคำนวณค่าดัชนีมีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในภาพรวมได้ค่า (IOC) = 0.95 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วและนำไปทดลอง (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบทดสอบไปทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามสูตรของ Cronbach เท่ากับ 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 95 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือนกรกฎาคม – เดือนกันยายน 2564
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ



การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรมาประมวลผลวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์ มาประมวลผลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การเปรียบเทียบค่าที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อนำไปวิเคราะห์กับแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับปัจจัยที่มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับปัจจัยที่มีจำนวนมากกว่า 2 กลุ่ม

ผลการวิจัย

1. ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1 พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรีตามปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.61) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.64) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.69) และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.70) ตามลำดับ ปัจจัยอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.90) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.51) ด้านรายได้ และค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.83) ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.66) และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.68) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1





ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม

รายการ	ระดับการสร้างแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.82	0.69	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	0.64	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.73	0.70	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.82	0.45	มาก
รวม	3.86	0.42	มาก
ปัจจัยอนามัย			
1. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน	3.79	0.66	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.94	0.51	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.76	0.68	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.98	0.90	มาก
5. ด้านรายได้ และค่าตอบแทน	3.82	0.83	มาก
รวม	3.85	0.43	มาก

2. เปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

เพศ	n	Mean	df	t	P
ชาย	34	4.01	93.00	3.52	.001*
หญิง	61	3.78			

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้



ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

อายุ	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.843	.614	6.916	.000*
ภายในกลุ่ม	91	8.082	.089		

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ระดับการศึกษา	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.501	.251	2.447	.092
ภายในกลุ่ม	92	9.423	.102		

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.951	.488	5.504	.001*
ภายในกลุ่ม	90	7.974	.089		

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

1. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาศิริวัจ พาทิติน (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลการค้นพบในแต่ละด้าน ได้ดังนี้



ปัจจัยจูงใจ

1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญญพร สุวรรณแจ่ม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉมัน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรนุช พาทีทิน (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์ โอสถ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

4) ด้านความรับผิดชอบ ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญญพร สุวรรณแจ่ม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญญพร สุวรรณแจ่ม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก



ปัจจัยอนามัย

1) ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบาย และการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกนกวรรณ กิจสวัสดิ์ไธสง (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปฐมวิลาสานา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรนุช พาทีทิน (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนงคันุช ขาวงาม (2557) ศึกษาเรื่อง ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประจักษ์ เฉยชัยภูมิ (2555) ศึกษาเรื่อง ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปาไลตา อาษาศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรนุช พาทีทิน (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5) ด้านรายได้ และค่าตอบแทน ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิภา แสงศิริ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้ และค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านรายได้ และค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก





2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ และรายได้ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวัจ ภูญาณวิภาส (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลรัฐญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิภา แสงศิริ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ที่ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นรวิชญ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ตามปัจจัยจูงใจ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ และควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความสามารถของบุคลากร และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในโอกาสต่าง ๆ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล และควรมีการกระจายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน และควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรให้เท่าเทียมกัน

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ตามปัจจัยจูงใจ มีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในเรื่องของการสั่งการ การมอบหมายงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงาน





2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการจัดระบบสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ดี และงานที่ปฏิบัติขณะนี้มีความปลอดภัยและมั่นคง

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนของแต่ละงาน และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านรายได้และค่าตอบแทน ควรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น จัดให้มีบ้านพักอาศัยแก่บุคลากร และควรอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในเชิงคุณภาพ

2. เทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ควรสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *คลังความรู้*. ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2564, จาก <http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet?ebookGroup=5>

โกวิทย์ พวงงาม. (2554). *การปกครองท้องถิ่นไทย: เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ณัฐพงษ์ ชูทัย. (2559). *การจูงใจและแรงจูงใจ*. ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2564 จาก <https://nuttapong.wikispaces.com>

ณัฏฐา กริทธิธัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่เปิน อำเภอแม่เปิน จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญชนก อธิพงษ์วิวัฒน์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นงคินุช ขาวงาม. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่เปิน อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.





- นรวิชัย สมฤทธิ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เชียงปาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิภา แสงศิริ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เบญญพร สุวรรณแจ่ม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาไลตา อาษาศรี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริวัจ ปริญญาณวิภาส. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรนุช พาทีทิน. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2(2), 52-61.
- Montagu, H. G. (1984). *Comparative local government*. London: William Brendon and Son.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

